



## COMPTE RENDU

# DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION CENTRALE (CSA-AC)

DU 1ER FEVRIER 2024

<https://smast.reference-syndicale.fr/>

## REORGANISATION : ACCELERATION DU PROGRAMME DANS LES ADMINISTRATIONS CENTRALES !

Après la réorganisation de la DRH, de la DFAS, les transferts vers la DAJ, les réorganisations de la DGCS, de la DGOS et de la DGS au programme, à qui le tour. Et tout cela en plein déménagement.

### 1- Désignation du secrétaire adjoint de séance de l'année 2024.

La CGT a voulu préciser les compétences du secrétaire de séance. Pascal Leprêtre a été désigné secrétaire adjoint de séance. **Vote à l'unanimité.**

### 1. Approbation des procès-verbaux sous réserve de finalisation – Consultation.

**Vote à l'unanimité des organisations syndicales** sur le contenu des procès-verbaux. Les organisations syndicales déplorent que le délai de rédaction des PV soit si important.

### 2. Projet de réorganisation de la DGS – Consultation Arrêté d'organisation.

La réorganisation de la DGS devrait aboutir au 1<sup>er</sup> avril 2024. Le projet de création d'une direction de la prévention et de la gestion des risques proposé par le rapport Courrèges a été abandonné au profit de la création d'un service d'administration centrale intégré dans la DGS. Ce service a un effectif cible de 38 agents qui seront recrutés selon le directeur de la DGS (intervenant lors du CSA convoqué le 9 février) parmi les fonctionnaires. Nous attendons de voir, Monsieur le directeur général, le résultat des courses.

La règle annoncée « chacun suit sa fiche de poste » est à surveiller. Les fiches de poste seront quand même publiées sur « Place de l'emploi public », et la direction assure qu'il n'y aura pas de « non affecté » à la fin du processus.

Le renforcement de la direction générale notamment au niveau des fonctions supports ne convainc pas étant donné les changements successifs d'organisation ces dix dernières années. Attente de notre organisation qui est très centralisée autour de la directrice général adjoint et de la directrice de cabinet ne ressemblera pas à une armée mexicaine.

Une partie de la réorganisation porte aussi sur le transfert d'une dizaine d'agents vers la direction du numérique en santé (DNS). Les conventions de transfert sont en cours de rédaction. Elles devraient faire l'objet d'un point à la CLC de la DGS.

Pas de transfert de personnels vers les établissements publics rentrant dans le champ de compétences de la DGS.

La première préoccupation de la CGT, c'est qu'aucun agent de la DGS soit en transition professionnelle (non affecté) au bout du processus de réorganisation.

La deuxième préoccupation de la CGT est que les agents suivent leur poste ou que ce soit sur la base du volontariat si changement de poste.

La troisième préoccupation de la CGT, c'est de voir appliquer notamment aux agents qui rejoignent la DNS une disposition de l'instruction IFSE V..5 visant à une réévaluation de leur IFSE sans leur opposer la règle des 3 ans. **Refus de la secrétaire générale adjointe des ministères sociaux.**

La CGT a demandé que le schéma d'emploi de la DGS soit présenté par l'administration avant et après en CLC, sur ce point accord de la secrétaire adjointe des ministères sociaux (on attend toujours les schémas d'emploi... !).

La CGT a demandé un arrêté de réorganisation ouvrant aux agents la possibilité de formation s'ils choisissaient de quitter la DGS par exemple. **Refus de la secrétaire adjointe des ministères sociaux.**

La CGT a aussi posé comme principe de réorganisation le fait qu'elle n'aggrave pas la situation des agents en matière de surface de bureau. La directrice générale adjointe a répondu que le processus de réorganisation était compatible avec la réorganisation spatiale. La CGT a demandé que la CLC de la DGCS soit le lieu de discussion et de bilan tout au long de la réorganisation. **Réponse vague de la directrice générale adjointe.**

**Vote contre à l'unanimité des organisations syndicales.** Le point a été reporté à un CSA du 9 février 2024. **La CGT a boycotté ce CSA pour montrer sa désapprobation face à l'absence d'accompagnement des agents et de mesures de compensation indemnitaire.**

### **3. Projet de réorganisation de la DGOS– Consultation Arrêté d'organisation.**

Les syndicats ont souligné l'effort de concertation de la DGOS pour consulter les agents de la direction. Elle a aussi rappelé que l'annonce de la réorganisation dans la presse APM aurait dû être précédée par un débat devant le CSA, ce type de démarche mettant le CSA devant le fait accompli.

La réorganisation se fera à effectifs constants, le principe étant que les agents suivent leur poste, et que personne ne soit en situation de non affectation. Notre organisation syndicale a marqué sa préoccupation sur la mutualisation possible des secrétariats et le traitement des agents de catégorie C qui font toujours les frais de ce genre d'opération.

La création d'un département « données et études statistiques » auprès de la directrice générale devra se faire à effectifs constants, donc point d'attention de la CGT sur cette opération. On ne sait pas quelle sera l'avenir de la COBI.

La question du transfert des agents de la DGOS vers la DNS a été traitée par notre syndicat comme celui de la DGS et à essayer les mêmes refus. Nous ne savons pas dans ces conditions la mission exacte du département « santé et transformation numérique » rattaché auprès de la directrice générale.

Nous sommes vigilants sur l'évolution des fonctions juridiques à la DGOS après le transfert à la DAJ.

La CGT a insisté qu'en cas de republication des postes, aucun agent ne se retrouve en instance d'affectation.

Comme dans la réorganisation précédente, la CGT a demandé de prendre un arrêté de restructuration et des mesures indemnitaires, **ce qui a été refusé par l'administration**

**Vote : 8 contre, 3 abstentions.**

Sur ce point, l'administration n'a pas l'obligation de convoquer à nouveau un CSA.

#### **4. Projet de réorganisation de la DGCS – Consultation Arrêté d'organisation.**

Notre organisation a déploré qu'aucun document explicatif ne soit joint au projet de décret, ce qui ne permet pas une expertise valable, ni une analyse des conséquences sérieuses sur les conséquences du projet d'arrêté. A ce stade le changement semble mineur puisqu'il concerne essentiellement le périmètre de mission d'un des chefs de service. C'est pourquoi nous n'avons pas demandé d'arrêté de restructuration. Mais nous avons demandé à ce que ces points soient discutés en CLC de la DGCS. Aucune assurance que la DGCS évolue à effectifs constants. C'est pourquoi, un vote de prévention semblait opportun.

**Vote contre à l'unanimité.**

Dans ce cas l'administration est obligé de convoquer à nouveau le CSA. **La CGT a boycotté le CSA du 9 février pour montrer sa désapprobation face à l'absence d'accompagnement des agents et de mesures de compensation indemnitaire.**

#### **5. Présentation du bilan formation et du plan de formation 2024- échange et débat sur le bilan.**

La CGT regrette le manque de pertinence et de rigueur des documents soumis aux membres du CSA. Ce manquement ne permet pas aux représentants du personnel d'apprécier pleinement la qualité des actions de formation offertes aux agents et d'apporter le cas échéant des critiques constructives.

L'offre de formation sur Mentor [La plateforme interministérielle de formation en ligne](#) a augmenté depuis 2022. A noter que l'allocation ministérielle « Mentor » est inversement proportionnelle aux nombres d'agents inscrits (de 250.000€ en 2022 à 200.000€ en 2023).

En séance, sur la demande de la CGT, le bureau de la formation formule deux critiques à son bilan 2023. La première vise le manque de visibilité de l'offre de formation, une manière s'il en est d'avouer la faiblesse de la consommation des formations des agents notamment des catégories B et C toujours sous-représentés. La seconde pointe le nombre élevé d'annulation de session sur RenoIRH.

#### **6. Point relatif aux jours de fermeture des services- Information.**

Sans surprise, **les vendredis 10 mai et 16 août sont des jours de congé obligatoires** à poser sur initiative de l'employeur. Pour deux jours, cela clôt les pressions que peuvent subir des agents sur la règle de 50% des effectifs présents, selon un périmètre au bon vouloir de l'encadrement (parfois un bureau de moins de dix agents), et ce quelle que soit la période concernée (août marqué par l'absence d'interlocuteurs).

## 7. Programmation des travaux du CSA 2024 – Echange et débat.

Ce point est important. Les organisations syndicales peuvent appeler à passer devant le CSA tous les points qui sont de sa compétence. Il s'agit pour les organisations syndicales d'inscrire dans ces rubriques les points d'actualité qui concernent les agents mais aussi des points annuels réguliers (par exemple, les effectifs, les primes, les textes de réorganisation, la durée du travail, le rapport social des ministères sociaux, le plan égalité femme/ homme etc..).

En dehors du programme de travail, la CGT a insisté pour que l'administration respecte sa parole concernant l'engagement d'une négociation sur le cadre d'emploi des agents contractuels des ministères sociaux. Nous avons insisté comme nous le faisons dans toutes les instances qu'il existe des inégalités de traitement et de rémunérations. La CGT insiste pour participer à un travail préalable sur la rédaction d'un guide de l'agent contractuel dans les MSO. **L'administration refuse de respecter sa parole de voir débiter une discussion sur les traitements de tous les agents contractuels travaillant dans les administrations centrales. Nous voudrions avoir le bilan de l'utilisation du nouveau référentiel de rémunérations mis en œuvre depuis juin 2021. Nous demandons aussi à l'administration de respecter sa parole pour un traitement égal des élus titulaires et suppléants de la CCP.**

Le tableau en annexe vous donne un aperçu des questions qui doivent ou seront traités par le CSA- administration centrale et ministériels

## 8. Questions diverses.

La CGT à l'instar des autres organisations syndicales ont demandé la tenue d'un CSA sur l'accompagnement des agents mobilisés pendant les jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 [circulaire n° 6429-SG du 22 novembre 2023 relative à l'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024](#). La CGT veut y évoquer l'aménagement de l'organisation du travail durant les jeux 2024 ainsi que l'accompagnement indemnitaire des agents concernés.

La CGT a interrogé l'administration sur la date de mise en œuvre des 5 points d'indices supplémentaires au 1<sup>er</sup> janvier 2024, la CGT encourageant l'administration à faire une information vers les agents et surtout ceux dont la fiche de paye de janvier n'avait pas changé, ce qui a été fait depuis lors.

La CGT a interrogé l'administration sur la mise en œuvre de la circulaire de la première ministre n° 6434/SG du 3 janvier 2024 relative à la politique salariale interministérielle des métiers de la filière numérique <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45514>; La CGT demande que des travaux s'engage pour le reclassement des agents appartenant à la filière numérique à la DNUM, la DREES, la DARES, et dans toutes directions concernées.

**Dernière minute : dans plusieurs directions, des appels aux agents pour signaler ou modifier leurs congés d'été, pas de consultation préalable des représentants du personnel, pas de règles, des pressions sur les agents qui ont peut-être déjà réservé des locations pour changer leurs vacances. A quand les réquisitions des personnels pour assurer la continuité des JO...**

ANNEXES

Attributions	Comité social d'administration (Fonction publique de l'Etat)
<b>Consultation obligatoire</b>	
Projets de texte relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services	x
Accessibilité des services et qualité des services rendus à l'exception de la qualité des soins	
Questions relatives aux orientations stratégiques de l'établissement ou du groupement et à celles l'inscrivant dans l'offre de soins ou médico-sociale au sein de son territoire	
Projets de lignes directrices de gestion relatives : - A la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ; - Aux orientations générales en matière de mobilité ; - Aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels	x
Orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines dont la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	
Projets de textes relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire	x
Orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents	
Projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	x
- Politique générale de formation du personnel	x
- Projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents - Plan de formation	x
Fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle	
Projets d'arrêté de restructuration	x
Action sociale et protection sociale complémentaire :	
- Participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels	x
- Orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire	
Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail	x
Projets de texte relatifs au temps de travail	x

Attributions	Comité social d'administration (Fonction publique de l'Etat)
<b>Consultation obligatoire</b>	
Accueil et intégration des professionnels et étudiants	
Autres questions lorsque des dispositions législatives et réglementaires prévoient leur consultation, notamment des statuts particuliers dans la fonction publique de l'Etat	x
<b>Débat annuel</b>	
Programmation des travaux du comité social	x
Bilan de la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles	x
Evolution des politiques de ressources humaines sur la base du rapport social unique	x
Bilan de certaines politiques des ressources humaines listées à l'article 55 du décret du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ex : bilan annuel de la mise en oeuvre du télétravail, bilan annuel relatif à l'apprentissage, enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations...	
<b>Débat tous les deux ans</b>	
Orientations générales présentant en cohérence avec les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines Ex : Evolution des métiers, mobilité et évolution professionnelle, politique indemnitaire, parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap, organisation du travail et qualité de vie au travail	x
<b>Information</b>	
Bilan de la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement de la restructuration	x
Rapport d'activité annuel, compte financier et affectation des résultats	
Situation budgétaire de l'établissement ou du groupement	
Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens	
Budget	
Participation à des actions de coopération (groupements de coopération sanitaire) ; constitution et participation à une des formes de coopération ou à des dispositifs d'appui à la coordination et à des dispositifs spécifiques régionaux (établissements publics de santé)	